ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 336.6 (075.8)

Т.В. ГАПОНЕНКО, Е.А. ДЬЯЧЕНКО

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Конец XX – начало XXI столетия отмечен зарождением и развитием нового типа экономики, основанной на знаниях. Процессы перестройки проникли и в систему менеджмента организации. Статья посвящена исследованию вопросов управления интеллектуальным капиталом в экономике нового типа.
Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, сетевые модели в управлении, эффект сетевого взаимодействия, технология и методология принятия управленческих решений.*

Введение. В последнее время все больше говорится об обособлении интеллектуального капитала в самостоятельный объект экономических и управленческих отношений. Интеллектуальные ресурсы становятся основным ресурсом организации, определяющим ее конкурентоспособность и способность к развитию. П.Друкер назвал перемещение главной производственной силы с индустриальных работников и крестьян на «работников знаний» управленческой революций [1]. Новые тенденции в управлении зародились в 80-х годах XX века, и процесс перестройки отношения к управлению как к менеджменту знаний продолжается до сих пор.

Интеллектуальный капитал как основа построения «общества знаний». Переход к новому типу экономики вызывает необходимость перестройки системы менеджмента организации. В условиях «старой» индустриальной экономики, основанной на использовании материальных средств производства, управление осуществлялось в форме бюрократии, характеризующейся авторитаризмом, иерархией, строгим разделением функций и ответственности. В условиях новой «инновационной» экономики, основанной на знаниях, эффективной становится так называемая адхократия, «характеризующаяся небольшими командами, постоянным обучением персонала, гибким разделением функций и ответственности. Основным ее содержанием становится добровольное творческое участие персонала (и не только, но и всех контрагентов) в процессе постоянного совершенствования совместной деятельности» [2].

В условиях построения «общества знаний» управленческая деятельность рассматривается как использование менеджером своего интеллектуального капитала в достижении целей организации. За использование своего интеллекта менеджер получает компенсацию в виде жалования. Оценка эффективности деятельности управленческого работника может быть внешней и внутренней, в форме самооценки. При соответствии внутренней самооценки менеджером своих усилий полученным внешним результатам, оцененным со стороны, не возникает конфликтных ситуаций. Если же задание потребовало от менеджера значительных умственных уси-

лий, а результат либо вознаграждение оказались неадекватными затраченному труду, то это означает либо низкую профессиональную пригодность менеджера, либо недооценку его деятельности. Последнее является достаточно опасным для современных организаций, так как человеческий капитал является достаточно подвижным и может быть утерян с уходом ценных специалистов. Например, в России Гута-банк был первым, создавшим у себя Интернет-трейдинговую систему. В марте 2000 г. сотрудникам этого передового подразделения Альфа-банк предложил лучшие условия. Переход в Альфа-банк разработчиков этой системы, а также специалистов, непосредственно работавших с клиентами, привел к тому, что позиции Гута-банка в этом направлении ослабли, а конкурент получил возможности для увеличения доли рынка [3].

Принимая решение, менеджер использует свои навыки и умения, опыт, организационные возможности, то есть свой интеллектуальный капитал. По отношению к организации интеллектуальный вклад менеджера, так же, как и другого работника, является человеческим капиталом. Согласно интерпретации страховой компании Scandia [2], интеллектуальный капитал организации состоит из следующих компонентов:

- человеческого капитала: совокупности умственных способностей и нравственных устоев работников организации (знания, навыки, творческие способности, моральные ценности, культура труда);
- организационного капитала: результатов мыслительной деятельности работников, воплощенных в техническом и программном обеспечении, патентах, товарных знаках и знаках обслуживания, организационной структуре. С одной стороны, организационный капитал является накоплением опыта использования человеческого капитала, а с другой, он предназначен для повышения эффективности реализации работниками своих интеллектуальных способностей;
- потребительского капитала, который образован в результате взаимодействия с клиентами и включает информационную клиентскую базу, клиентские контракты и отношения, неконтрактные клиентские отношения.

Все чаще достижения организаций определяются удачно найденными решениями в сфере управления интеллектуальным капиталом.

Сетевые модели как форма организации управления интеллектуальным капиталом. Для достижения наибольшего эффекта от использования знаний и опыта работников необходимо развитие как интеллектуальных способностей, так и организационных возможностей. На современных предприятиях разработка и реализация решений проводится в условиях единого информационного поля, образованного сетью пользователей информации. Особенностью сетей является необходимость вовлечения как можно большего круга участников для их эффективного действия. Чем больше знаний, опыта, практических навыков работников вовлечено в решение проблемы, тем больше шансов на ее успешное разрешение. Эффективному использованию знаний способствует и развитие организационных условий, направленных на раскрытие потенциала работника, стимулирование его творческих способностей.

В новых производственных условиях особенно важным становится взаимодействие между членами коллектива, так как сложность современных проблем требует привлечения широкого круга специалистов. Потреб-

ность во взаимодействии является еще одним признаком сетевой организации управления.

Потребность сетей в постоянном расширении как залоге выживания широко проявляется на рынке товаров и услуг в виде конкуренции стандартов, когда побеждает не то решение, которое имеет лучшие результаты, а принятое большинством потребителей. Известным примером является результат борьбы между операционными системами Mackintosh и Microsoft, когда главной причиной победы Microsoft стало не техническое совершенство и не цена, а быстрое распространение своей продукции в целях утверждения нового стандарта для отрасли.

Таким образом, можно говорить о возрастании роли сетевых моделей в современном управлении, при этом организация воспринимается как часть единой сети со своими стандартами и нормами поведения. Следует подчеркнуть, что сеть включает не только потребителей, но и других производителей данной отрасли, что увеличивает роль информационного обмена между предприятиями-конкурентами. Информационный обмен может быть как добровольным, так и нет («промышленный шпионаж»), но в любом случае он является необходимым для успешного развития сети, так как именно свобода проникновения информации и распространения знаний определяют успех сети. Согласно работе [2], «эффект сетевого взаимодействия» порождает такие новые явления, как возрастающая предельная полезность и растущая доходность при увеличении масштабов производства. Первое явление означает рост эффективности дополнительно вовлекаемых ресурсов, что противоречит постулату классической экономической теории об убывающей полезности дополнительно привлекаемых ресурсов. Эффект масштаба производства в сети проявляется в росте результативности деятельности при увеличении числа членов сети.

Принятие решений при управлении интеллектуальным капиталом. Система принятия управленческих решений является одним из элементов интеллектуального капитала организации наряду с системами принятия технологических и конструкторских решений, формальных и неформальных внешних и внутренних связей, совокупностью уникальных решений, выполненными ранее проектами. Рассматривая деятельность по принятию решений как часть менеджмента знаний организации, можно определить **управленческое решение** как **результат индивидуальной или коллективной интеллектуальной деятельности субъекта управления в условиях организационных возможностей фирмы, направленный на совершенствование совместной деятельности**.

В процессе построения экономики нового типа, базирующейся на использовании элементов интеллектуального капитала, меняется и технология принятия решений. Если в индустриальной экономике принятие нестандартных, творческих решений было скорее прерогативой руководителей высшего звена управления, в то время как руководители среднего и особенно низшего звена ограничивались принятием стандартных, рутинных решений, то в экономике нового типа принятие оригинальных решений становится необходимостью даже на самых низких уровнях управления. Кроме того, при переходе к сетевым моделям управления меняется и сама иерархия управления, так как отпадает потребность в промежуточных управленских звеньях.

В рамках процессов глобализации и укрупнения предприятий и организаций все большее число решений разрабатывается и принимается не единолично, а группой лиц. Коллективными становятся и процессы контроля за исполнением решения. В такой ситуации происходит разделение ответственности на всех членов коллектива. При этом снижение уровня ответственности за последствия решения в определенной степени удобно для руководителя, однако, при коллективном принятии решений он теряет инициативу в управлении.

Методология принятия решений также адаптируется к новым условиям. На первый план выходят решения, разработанные с помощью методов, основанных на неаргументированных доказательствах, на представлениях или образах, неосознанных импульсах, иначе говоря, на интуиции. Известны слова А.Моруа о том, что «мало зарегистрировать наблюдение, учесть результат анализа, надо уметь их истолковывать … Далеко не все данные поддаются количественному учету. Нюх, острый глаз, гениальная догадка – без них не обойдешься». Поэтому методы, основанные на интуиции и знаниях, получают новый импульс развития и становятся достаточно актуальными при управлении интеллектуальным капиталом, особенно в условиях возрастания неопределенности внешней среды, затрудняющей применение количественных методов при принятии решений.

В арсенале методов разработки управленческих решений отдельно стоит выделить методы активизации интеллектуальной деятельности, к которым можно отнести методы психологической активации (конференции идей, «мозговой штурм», метод вопросов и ответов), теоретико-игровой метод, методы подключения новых интеллектуальных источников [5].

С другой стороны, развитие современных информационных технологий выводит на качественно новый уровень методы управления, основанные на количественной информации. Поэтому при разработке решений при управлении интеллектуальным капиталом необходимо сочетание количественных и качественных методов.

Выводы. Управление в современных организациях все больше ориентируется на использовании умственных способностей работников и их нравственных устоев, что в совокупности с результатами мыслительной деятельности работников, воплощенных в виде организационных, технических, информационных, общественных достижений и связей организации, образует интеллектуальный капитал организации. Содержание процесса управления в условиях становления экономики, основанной на использовании знаний как главного элемента эволюционного развития, претерпевает существенные изменения.

Все большее число компаний, ориентированных на лидерство в своем сегменте рынка, выбирают сетевую модель управления компанией, обеспечивающую наибольшую эффективность использования знаний. Это обусловлено расширением объемов используемой информации благодаря росту числа участников сети. Сетевая модель управления также способствует созданию атмосферы, стимулирующей раскрытие творческих способностей работника.

В новых условиях изменяются и подходы к принятию решений, связанных с управлением интеллектуальным капиталом. Задачи разработки нестандартных, творческих решений становятся повседневной реальностью не только для верхнего, но и для более низкого уровня управления. Даль-

нейшее развитие получают методы активации умственных, творческих способностей работников, вовлеченных в процесс управления.

Библиографический список

1. Druker P.F. Management: Talks, Responsibilities, Practices. – N.Y.: Harper & Row, 1974. – 840 p.
2. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: учеб. пособие; под ред. А.Л.Гапоненко, Т.М.Орловой. – М.: Издательский дом «Социальные отношения», 2003. – 184с.
3. Сваровский Ф. Секретное оружие / Ф. Сваровский // Ведомости. – 2000. – 28 августа.
4. Экономика знаний / В.В. Глузов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. – СПб: Питер, 2003. – 528 с.
5. Смирнов Э.А. Управленческие решения / Э.А. Смирнов. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 264 с.

Материал поступил в редакцию 15.02.09.

T.V. GAPONENKO, E.A. DYACHENKO

MANAGEMENT ORGANIZATION BY INTELLIGENT CAPITAL UNDER CONDITIONS OF BUILDING ECONOMY OF KNOWLEDGE

The XX-end and XXI-beginning of century is marked by appearance and development new type of economics, founded on the knowledge. Perestroyka processes are involved in the system management. This article is devoted to the research questions of management by intelligent capital in new type economy.

ГАПОНЕНКО Татьяна Валерьевна, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» ДГТУ, кандидат экономических наук (2006). Окончила ЮРГТУ (НПИ) (1999).
Область научных интересов: менеджмент организаций, управленческие решения, интеллектуальный капитал.
Автор 22 научных работ.

ДЬЯЧЕНКО Елена Анатольевна, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» ДГТУ, кандидат технических наук (2005). Окончила ДГТУ (1998).
Область научных интересов: менеджмент организации, интеллектуальный капитал.
Автор 40 научных работ.

gaponenko@mail.ru
adjachenko@dstu.edu.ru